



MINISTERIO DEL TRABAJO

Pereira, 05 de diciembre de 2022

Señora
Angela Maria Londoño
Representante Legal
CONART S.A.S.
Correo electrónico: gerenciaconart@gmail.com
Calle 63 N° 14 – 119, Torres de San Mateo Local 3
Pereira Risaralda

No. Radicado: 08SE2022716600100005205
Fecha: 2022-12-05 02:57:03 pm
Remitente: Sede: D. T. RISARALDA
Depen: GRUPO DE ATENCION AL CIUDADANO Y TRAMITES
Destinatario: CONART SAS
Anexos: 1 Folios: 1
Al responder por favor citar este número de radicado



08SE2022716600100005205



ASUNTO: Notificación Por aviso Publicación en Página electrónica del Ministerio Resolución 00710 del día 25 de noviembre de 2022. Por medio de la cual se decide sobre una solicitud de autorización de terminación del vínculo laboral de un trabajador en situación de discapacidad.
Radicado: 11EE2022716600100002485

Respetada Señora ANGELA MARIA,

Por medio de la presente se **NOTIFICA POR AVISO** al (a) señor (a) **ANGELA MARIA LONDOÑO**, en calidad de Representante Legal de la Empresa: **CONART S.A.S**, el contenido de la Resolución **N° 00710 DEL 25 DE NOVIEMBRE DE 2022**, Por medio de la cual se decide sobre una solicitud de autorización de terminación del vínculo laboral de un trabajador en situación de discapacidad, proferido por la Inspectora de Trabajo y Seguridad Social.

En consecuencia, se entrega en anexo una copia íntegra, auténtica y gratuita de la decisión aludida en **Dos (02) folios por ambas caras**, se le advierte que copia del presente aviso se publica en la página web del Ministerio del Trabajo y en la secretaría del despacho **desde el 05 de diciembre al 12 de diciembre de 2022**, fecha en que se desfija el presente aviso se considerará surtida al finalizar el día siguiente al de la entrega de este aviso, se le informa que contra la presente actuación concluye el procedimiento en Sede Administrativa, por ende, ante esta decisión No procede recurso alguno.

Atentamente,

Alba Lucia Morales
ALBA LUCIA MORALES
Auxiliar Administrativo

Transcriptor - Elaboró: Alba Lucia M.

Ruta electrónica https://mintrabajocol-my.sharepoint.com/personal/lmoralesa_mintrabajo_gov_co/Documents/ESCRITORIO/OFICIO NOTIFICACION POR AVISO RES RES 00710 CONART S.A.S. ANGELA MARIA LONDOÑO.docx

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfono PBX
(601) 3779999

Atención Presencial
Calle 19 N° 9 – 75, Piso 4
Palacio Nacional, Pereira
Risaralda. Para Consultas o
Tramites de lunes a viernes de
7:00 am a 12:30 m.

Línea nacional gratuita
018000 112518
www.mintrabajo.gov.co
Correo Institucional Pereira
Risaralda:
dtrisaralda@mintrabajo.gov.co
co



@mintrabajocol



@MintrabajoColombia



@MintrabajoCol

Para verificar la validez de este documento escanee el código QR, el cual lo redireccionará al repositorio de evidencia digital de Mintrabajo.



Libertad y Orden

MINISTERIO DEL TRABAJO
Dirección Territorial de Risaralda
Resolución Número 00710 de 2022
(NOVIEMBRE 25 DE 2022)

“POR LA CUAL SE DECIDE SOBRE UNA SOLICITUD DE AUTORIZACION DE TERMINACION DEL VINCULO LABORAL DE UN TRABAJADOR EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD”

LA SUSCRITA INSPECTORA DE TRABAJO DEL GRUPO DE ATENCIÓN AL CIUDADANO Y TRÁMITES DE LA DIRECCIÓN TERRITORIAL RISARALDA

En uso de sus facultades legales, en especial las conferidas en la Resolución 1043 de 2022 artículo 1, numeral 9, artículo 26 de la Ley 361 de 1997, Ley 1437 de 2011 y Procedimiento Administrativo General y Anexo Técnico Código IVC-PD-05-AN-01, Versión 6.0 de Julio 1 de 2022 - "Autorización Terminación Vínculo Laboral o de Trabajo Asociativo a Trabajadores en Situación de Discapacidad", y acorde con los siguientes

ANTECEDENTES

Que mediante radicado N° 11EE2022716600100002485 del 16-05-2022 la señora **ANGELA MARIA LONDOÑO**, identificada con cédula de ciudadanía No. 1.088.271 en calidad de representante legal de **CONART S.A.S.** identificada con Nit No. 891401858-6901192959-9 con domicilio en la Calle 63 No. 14-119 Torres de San Mateo Local 3 de la ciudad de Pereira, correo electrónico: gerenciaconart@gmail.com presentó solicitud de autorización para la terminación del vínculo laboral del (a) trabajador (a) **DELFIN HERRERA EGUIS**, identificado (a) con cédula de ciudadanía número 79.437.861, con domicilio en Manzana 1 Casa 2 Barrio Portal de Las Mercedes Cuba de Pereira (Risaralda), trabajador(a) en estado de discapacidad, argumentando como fundamento de la solicitud la causal establecida en el numeral 15 del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo. En la solicitud presentada, se exponen los siguientes:

HECHOS

PRIMERO: El trabajador inicio labores en la empresa, a la cual represento, el día 29 de septiembre de 2020 bajo la modalidad de obra o labor contratada, siendo la obra para la cual se contrató "PALMACERA" perteneciente a la sociedad **ASDELEGY S.A.S.**

La obra específica a desarrollar en el contrato de obra o labor contratada fue: "estructura de la torre 1".

SEGUNDO: El día 2 de octubre de 2020 el señor **HERRERA EGUIS** solicito autorización para ir al médico, es decir 4 días después de que iniciara a trabajar con la sociedad **CONART S.A.S.**, fecha desde la cual estuvo incapacitado hasta el día en que se emitió concepto técnico de calificación de pérdida de la capacidad

“POR LA CUAL SE DECIDE SOBRE UNA SOLICITUD DE AUTORIZACION DE TERMINACION DEL VINCULO LABORAL DE UN TRABAJADOR EN SITUACION DE DISCAPACIDAD”

laboral en la cual se asignó un porcentaje del 53.06%, la calificación realizada fue por enfermedad de origen común.

TERCERO: Que de conformidad con la historia clínica del 18 de octubre de 2020 su diagnóstico principal fue **CARDIOMIOPATIA DILATADA**.

CUARTO: La obra para la cual se contrató se terminó el día 26 de octubre de 2020, de acuerdo al acta de terminación del contrato, la cual se adjunta a la presente solicitud.

Para la fecha en la cual se terminó el contrato o labor para la cual fue contratado, esto es, el 26 de octubre de 2020 el trabajador se encontraba incapacitado.

QUINTO: Que según el certificado de rehabilitación de **SALUD TOTAL EPS** de fecha 2 de febrero de 2021 su pronóstico era desfavorable.

SEXTO: Que después de realizar su tratamiento médico, encontrándose incapacitado por más de 180 días, el señor **HERRERA EGUIS** fue calificado por el **FONDO DE PROTECCION S.A.**, obteniendo como resultado un porcentaje de pérdida de la capacidad laboral del 53.06% con fecha de estructuración 01/10/2020, enfermedad de origen común, esto según comunicado del 6 de junio de 2021.

SEPTIMO: Que el señor **HERRERA EGUIS** no accedió a pensión por incapacidad, teniendo en cuenta que a la fecha de estructuración no contaba con los requisitos mínimos para acceder a esta, sin embargo, el día 5 de agosto de 2021 se le reconoció la prestación subsidiaria de devolución de saldos por invalidez.

OCTAVO: Que el señor **HERRERA EGUIS** no podrá reintegrarse a laborar, pues su enfermedad de tipo común no le permite hacerlo de tal forma que la pérdida de capacidad laboral está por encima del 50%.

NOVENO: Que a través de acciones constitucionales el señor **HERRERA EGUIS** solicitó el reconocimiento de las incapacidades generadas, las cuales prosperaron hasta el día 28 de septiembre de 2021.

DÉCIMO: Que a la fecha el señor **HERRERA EGUIS** no ha presentado más incapacidades, so pena de no poder laborar.

DECIMO PRIMERO: A la fecha el pronóstico de recuperación del señor **HERRERA EGUIS** es desfavorable, y la sociedad a la cual represento no tiene forma de reubicarlo por sus condiciones actuales, es decir por su imposibilidad total para laborar, por lo cual se me dificulta seguir adelante con la vinculación de un trabajador que no puede laborar, tampoco podrá ser reubicado.

DECIMO SEGUNDO: A la fecha la obra “**PALMACERA**” ya fue terminada para lo cual se aporta al acerbo probatoria constancia de terminación.

Que la solicitud en mención fue comisionada mediante auto No. 000668 del 17-05-2022 suscrito por el Coordinador del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites.

Que por auto No. 0000806 del 13-06-2022 la Inspectora de Trabajo comisionada, avocó conocimiento e instruyó el presente asunto.

“POR LA CUAL SE DECIDE SOBRE UNA SOLICITUD DE AUTORIZACION DE TERMINACION DEL VINCULO LABORAL DE UN TRABAJADOR EN SITUACION DE DISCAPACIDAD”

Que mediante comunicación con radicado No. 08SE2022716600100004908 del 21-11-2022 se comunicó el auto de avocamiento al trabajador y se dio traslado de la solicitud de terminación del vínculo laboral con sus anexos presentada por el empleador **CONART S.A.S.** para el ejercicio del derecho de defensa y contradicción.

Que mediante oficio con radicado No. 08SE2022716600100004914 del 21-11-2022 se comunicó el auto de avocamiento al empleador **CONART S.A.S.**

Que el trabajador **DELFIN HERRERA EGUIS**, mediante comunicación con radicado No. 11E2022716600100005786 del 25 de noviembre del presente año, dio respuesta a la solicitud de terminación de vínculo laboral presentada por el empleador **CONART S.A.S.**

DE LA SUSTENTACION DEL SOLICITANTE PARA LA AUTORIZACION DE TERMINACION DEL VINCULO LABORAL DEL TRABAJADOR

CONART S.A.S., presentó una solicitud de autorización de terminación de vínculo laboral del (la) trabajador (a) **DELFIN HERRERA EGUIS**, quien suscribió contrato de trabajo por duración de obra o labor contratada para desempeñar el cargo de ayudante, fundamentando dicha solicitud en lo establecido en el numeral 15 del artículo 62 C.S.T. el cual establece lo siguiente:

“Artículo 62. Terminación del contrato por justa causa

Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo:

A) *Por parte del empleador:*

(...)

15. *La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter de profesional, así como cualquiera otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días. El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime al {empleador} de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad.”*

DE LA SUSTENTACION DEL TRABAJADOR FRENTE A LA SOLICITUD DE AUTORIZACION DE TERMINACION DEL VINCULO LABORAL

El señor **DELFIN HERRERA EGUIS**, a través de la comunicación con radicado No. 11E2022716600100005786, dio respuesta a la solicitud de terminación de vínculo laboral presentada por el empleador **CONART S.A.S.** allegando escrito en el cual manifiesta lo siguiente:

(...)

3. Que a la fecha me encuentro en un limbo jurídico ya que no puedo trabajar por mi pérdida de capacidad laboral, que de forma preliminar se me negó la pensión.

4. En el momento me encuentro solicitando nueva calificación por parte del fondo privado, el cual de ser inferior al 50% podré retornar a trabajar pero con restricciones y así poder devengar un salario para mi y mi familia puesto que en este momento estoy viviendo casi de la caridad.

5. En este momento tengo un chequeo cardiovascular programado para el 30 de noviembre el cual me van a revisar ya que se me hinchan los pies, nuevamente arritmia y fatiga al caminar, estas chequeos y tratamientos cardiovasculares son muy demorados para las autorizaciones y desvincularme de la salud causaría un perjuicio irremediable razón por la cual de la forma más encarecida les pido que se abstengan

“POR LA CUAL SE DECIDE SOBRE UNA SOLICITUD DE AUTORIZACION DE TERMINACION DEL VINCULO LABORAL DE UN TRABAJADOR EN SITUACION DE DISCAPACIDAD”

De terminar el contrato laboral, por que con esto se me estarían vulnerando derechos fundamentales al ser una persona enferma, mayor y sin ninguna cobertura de seguridad social.

*Me opongo frente a la solicitud presentada por **CONART S.A.S.** de dar por terminado en el contrato de trabajo por obra o labor determinada, toda vez que lo que dice la señora **ANGELA MARIA LONDOÑO** representante legal de **CONART S.A.S.** es falso y no presento ningún documento que pruebe que yo haya recibido la devolución de aportes por parte del **FONDO DE PENSIONES PROTECCION**, y es por esta razón que me van a emitir nuevo concepto de rehabilitación”.*

PRUEBAS ALLEGADAS AL TRAMITE

Obran en el plenario las siguientes pruebas documentales allegadas por la parte solicitante:

- Contrato de trabajo por duración de obra o labor del 29-09-2020 suscrito entre las partes.- folios 6 y 7 .
- Contrato de obra civil No. OB-0316 del 17-06-2020 suscrito entre CONART S.A.S. Y ASDELOGY S.A.S. – folios 8 al 15-.
- Acta inicio de obra No. OB-0316 del 19-06-2020. – folio 16-.
- Acta de terminación de contrato No. OB-0316 suscrita el 26-10-2020 - folio 17 -.
- Póliza de seguro de responsabilidad SEGUROS DEL ESTADO S.A. del 15-06-2020 – folios 18 al 21-
- Certificado incapacidad CLINICA LOS ROSALES del 2 al 18 de octubre de 2020 – folio 22-.
- Certificación CLINICA LOS ROSALES del 14-10-2020 hospitalización DELFIN HERRERA EGUIS – folio 23 -.
- Incapacidad Fundación Cardio Infantil del 19 de octubre al 17 de noviembre de 2022. – folio 24-
- Certificado hospitalización Fundación Cardio Infantil del 26-10-2020 – folio 25-
- Incapacidad sin transcripción EPS SALUD TOTAL del 17 de Noviembre sin año – folio 26-.
- Incapacidad VIRREY SOLIS IPS del 25 de noviembre al 4 de diciembre de 2020 – folio 27-.
- Historia clínica VIRREY SOLIS IPS del 25-11-2020 señor HERRERA EGUIS - folios 28 al 40.-
- Autorización consulta externa VIRREY SOLIS IPS del 7-12-2020 – folio 41 –
- Incapacidad del 14-01-2021 al 12-02-2021 VIRREY SOLIS IPS – folios 42 y 43-
- Historia clínica VIRREY SOLIS IPS del 14-01-2021 señor HERRERA EGUIS – folios 44 al 47-
- Certificado incapacidad del 13-02-2021 al 12-03-2021 VIRREY SOLIS IPS – folio 48-
- Historia clínica VIRREY SOLIS IPS del 12-02-2021 señor HERRERA EGUIS – folios 49 al 51-
- Incapacidad del 13-03-2021 al 22-03-2021 VIRREY SOLIS IPS – folio 52-
- Historia clínica VIRREY SOLIS IPS del 13-03-2021 señor HERRERA EGUIS – folios 53 al 56-.
- Incapacidad del 23-03-2021 al 30-03-2021 VIRREY SOLIS IPS – folio 57-.
- Historia clínica VIRREY SOLIS IPS del 13-03-2021 señor HERRERA EGUIS – folios 58 al 61-.
- Comunicación del 20-04-2021 EPS SALUD TOTAL sobre Concepto de Rehabilitación Integral – folios 62 al 64-.
- Comunicación del 8-06-2021 de Fondo de Pensiones PROTECCION resultado calificación pérdida capacidad laboral - folio 65-.
- Fallo Acción de tutela Juzgado Sexto Civil Municipal de Pereira del 7-02-2011 presentada por el señor DELFIN HERRERA EGUIS – folios 66 al 85-
- Certificado existencia y representación legal Cámara de Comercio de Pereira del 01-04-2022 – folios 86 al 91-

Mediante comunicación con radicado No. 11EE2022716600100005786 del 25-11-2022 obrante a - folio 97- el trabajador **DELFIN HERRERA EGUIS** allega las siguientes pruebas:

- Escrito Incidente desacato de tutela presentado ante el Juzgado Sexto Civil Municipal de Pereira – folio 98-
- Documentos información citas con medicina interna, medicina general y psiquiatría - folios 99 al 102-
- Orden médica Cardio Salud Eje Cafetero S.A.S consulta cardiología y fórmula médica del 06-04-2022 – folios 103 y 104 –

“POR LA CUAL SE DECIDE SOBRE UNA SOLICITUD DE AUTORIZACION DE TERMINACION DEL VINCULO LABORAL DE UN TRABAJADOR EN SITUACION DE DISCAPACIDAD”

- Orden médica y fórmula médica del 16-02-2022 Cardio Salud Eje Cafetero S.A.S.– folios 105 y 106-
- Historia Clínica Cardio Salud Eje Cafetero S.A.S. del 16-02-2022 – folio 107-
- Solicitud nuevo concepto de rehabilitación del 18-11-2022 dirigido al FONDO DE PENSIONES OBLIGATORIAS PROTECCIÓN – folio 108 –
- Autorización consulta externa EPS SALUD TOTAL del 30-09-2022 – folio 109-.

CONSIDERACIONES DEL DESPACHO

Procede este Despacho a analizar la solicitud, verificando la existencia de la justa causa invocada, junto con las pruebas obrantes en el expediente, de conformidad con la normatividad que regula al respecto, que permita determinar si el Ministerio de Trabajo puede acceder o no a lo solicitado.

En consecuencia, para entrar a resolver la solicitud de Autorización Terminación Vínculo Laboral o de Trabajo Asociativo a Trabajadores en situación de Discapacidad, es necesario advertir que, el Ministerio del Trabajo cuenta con la competencia para autorizar la terminación de un vínculo contractual a una Empresa, Empleador o una Cooperativa o Pre cooperativa de Trabajo Asociado cuando motive su solicitud en causales objetivas o justas causas (arts. 61 y 62 CST) para dar por terminado el contrato de trabajo, el funcionario del Ministerio del Trabajo deberá validar si realmente la causa por la cual se termina dicho contrato es por la justa causa o si por el contrario, obedece a la condición de discapacidad o limitación del trabajador.

En el caso bajo estudio, el representante legal de la empresa **CONART S.A.S.** presentó solicitud de autorización de terminación del vínculo laboral del señor **DELFIN HERRERA EGUIS**, vinculado a través de contrato de trabajo por obra o labor para desempeñarse como ayudante.

En primera término es importante anotar que de acuerdo con lo dispuesto en la Circular 049 de 2019, las actuaciones que realiza el Ministerio de Trabajo en esta materia sólo obedecen al mandato legal que lo ordena, el cual faculta y limita al inspector de trabajo para que verifique, constate y analice si la solicitud de autorización se encuentra soportada y ajustada a los supuestos normativos, **más no para que califique o declare derechos**, así como validación o ratificación de la ocurrencia de los hechos que constituyen la justa causa invocada por el empleador.

Análisis de la justa causa para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo consagrada en el numeral 15 literal A del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo cuando el trabajador supera 180 días de incapacidad:

De conformidad con el numeral 15, literal A del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo (modificado por el artículo 7°, numeral 15 del Decreto 2351 de 1965), norma compilada por el Decreto único Reglamentario del Sector Trabajo No. 1072 de 2015, constituye justa causa para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo por parte del empleador *“La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter de profesional, así como cualquiera otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días. El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime al empleador de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad.”*

Al respecto, la jurisprudencia ha manifestado que la aplicación de la causal de terminación unilateral del contrato de trabajo establecida en el numeral 15, literal A del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, debe interpretarse en forma armónica con el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, en la cual se establece que *“[...] ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.”* (Negrillas y subrayo para resaltar)

En este sentido, la Corte Constitucional ha considerado que la causal de terminación unilateral del contrato de trabajo en mención, no le otorga al empleador la facultad absoluta de terminar el contrato de trabajo de aquellos trabajadores incapacitados por más de 180 días, toda vez que para aplicarla:

“POR LA CUAL SE DECIDE SOBRE UNA SOLICITUD DE AUTORIZACION DE TERMINACION DEL VINCULO LABORAL DE UN TRABAJADOR EN SITUACION DE DISCAPACIDAD”

“(i) [...] debe dar cumplimiento del artículo 16 del mismo Decreto y de las otras disposiciones laborales, incluidos el Convenio 159 de la OIT y normas relacionadas con la obligación de reintegro”[22]; (ii) “debe cumplir con lo dispuesto por el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, en cuanto a la autorización previa de la Oficina de Trabajo, hoy Ministerio de la Protección Social[23]; y (iii) “el empleador y las entidades responsables del Sistema de Seguridad Social Integral deben obrar armónicamente entre sí, y, a su vez, con el trabajador, con el fin de que el empleado incapacitado no interrumpa ni el tratamiento ni el acceso a la atención médica, ni deje de percibir los medios de subsistencia, bien sea a través del salario, o de la pensión de invalidez, si a ella tiene derecho”. [24]

Como consecuencia de lo anterior, se constituye en presupuesto necesario para dar aplicación a la causal de terminación del contrato de trabajo en estudio, que al trabajador que ha estado incapacitado por un término superior a 180 días, se le haya definido previamente la pérdida de capacidad laboral, con el fin de determinar si ésta es temporal o permanente y, en el último caso, si es superior o inferior al 50%, pues de allí se deduce el tipo de protección que requiere.

Entonces, para el caso concreto, es la pérdida temporal de la capacidad laboral del trabajador, en este caso es del 53.06%, cuando tal capacidad se supere, “El empleador se encuentra obligado a reintegrar al trabajador al cargo que venía ocupando o a realizar una reubicación de acuerdo con las directrices fijadas por la disposición”.

Es deber nuestro garantizar la ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA, entendida como *“la garantía que tiene todo trabajador a permanecer en el empleo y a obtener los correspondientes beneficios salariales y prestacionales, incluso contra la voluntad del patrono, si no existe una causa relevante que justifique el despido (sentencia C – 470 de 1.997 - subrayas no originales), de las personas trabajadoras que se encuentren en estado de debilidad manifiesta.”*

Obra armónicamente con la jurisprudencia Constitucional, Conceptos del Ministerio de Trabajo y el procedimiento IVC-PD-05-AN-01 Versión 1.0 de fecha febrero 16 de 2016, adoptado por el Ministerio de Trabajo, que para estos casos cuando la solicitud se basa en la discapacidad, entendiéndose la discapacidad como toda restricción o ausencia de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que considera normal para un ser humano.

FRENTE A LA REUBICACIÓN Y REINSTALACIÓN DEL TRABAJADOR:

En el caso concreto el trabajador tal como se afirma en el hecho OCTAVO de la solicitud presentada por **CONART S.A.S.** no podrá reintegrarse a laborar pues su enfermedad de tipo común no se lo permite, habida cuenta de que su pérdida de capacidad laboral está por encima del 50%.

Adicionalmente y frente a lo afirmado por el empleador en el hecho DECIMO PRIMERO de dicha solicitud, en el cual manifiesta *“(...) y la sociedad a la cual represento no tiene forma de reubicarlo por sus condiciones actuales, es decir por su imposibilidad total para laborar (...)”* es importante hacer las siguientes precisiones:

La reubicación laboral puede derivarse de un período de incapacidad temporal de origen laboral o según orden del profesional de la salud especialista en Medicina Laboral, cuando ya el trabajador ha recuperado su capacidad para regresar a la empresa a cumplir con sus funciones o ha sido dictaminado con una incapacidad permanente parcial, por lo que, su empleador lo debe reincorporar al cargo que desempeñaba antes del inicio de la incapacidad o en cualquier otro en el cual pueda prestar sus servicios. Al respecto, el Decreto 2351 de 1965, modificadorio del Código Sustantivo del Trabajo, en su artículo 16 determina:

“Reinstalación en el empleo. 1. Al terminar el período de incapacidad temporal, los patronos están obligados:

- a) A reinstalar a los trabajadores en los cargos que desempeñaban si recuperan su capacidad de trabajo. La existencia de una incapacidad parcial no será obstáculo para la reinstalación, si los dictámenes médicos determinan que el trabajador puede continuar desempeñando el trabajo;*
- b) A proporcionarle a los trabajadores incapacitados parcialmente un trabajo compatible con sus aptitudes, para lo cual deberán efectuar los movimientos de personal que sean necesarios.*
- c) El Incumplimiento de estas disposiciones se considerará como un despido injustificado”.*

"POR LA CUAL SE DECIDE SOBRE UNA SOLICITUD DE AUTORIZACION DE TERMINACION DEL VINCULO LABORAL DE UN TRABAJADOR EN SITUACION DE DISCAPACIDAD"

Las disposiciones enunciadas, bson concordantes con lo establecido en los artículos 16 y 17 del Decreto 2177 de 1989, que a la letra señalan:

"Artículo 16. Todos los patronos públicos o privados están obligados a reincorporar a los trabajadores inválidos, en los cargos que desempeñaban antes de producirse la invalidez si recupera su capacidad de trabajo, en términos del Código Sustantivo del Trabajo. La existencia de una incapacidad permanente parcial no será obstáculo para la reincorporación, si los dictámenes médicos determinan que el trabajador puede continuar desempeñándolo. (Subraya texto)

Artículo 17. A los trabajadores de los sectores públicos y privado que, según concepto de la seguridad competente de salud ocupacional o quien haga las veces en la respectiva entidad de seguridad o previsión social o medicina del trabajo, en caso de no existir afiliación a dichas instituciones, se encuentren en estado de invalidez física, sensorial o mental, para desempeñar las funciones propias del empleo de que sean titulares del empleo y la incapacidad no origine e/ reconocimiento de pensión de invalidez, se les deberán asignar funciones acordes con el tipo de limitación o trasladarlos a cargos que tengan la misma remuneración, siempre y cuando la incapacidad no impida el cumplimiento de las nuevas funciones ni impliquen riesgo para su integridad."

De lo anterior, se infiere que para dar cumplimiento a la obligación de reubicación laboral, el trabajador debe poner en conocimiento al empleador de su estado de salud, mediante los dictámenes y recomendaciones médicas, a fin de obtener la reubicación en un cargo diferente al que ocupaba, siempre que sea compatible con sus capacidades y aptitudes. No obstante, debe aclararse que en ningún caso la reubicación laboral puede implicar el desmejoramiento de las condiciones salariales inicialmente pactadas.

La Honorable Corte Constitucional mediante varios fallos tales como T-263 de 2009, T-960 de 2009, T-269 de 2010, y T-554 de 2010, entre otras ha indicado como criterios mínimos que deben tener en cuenta el empleador o el Juez Constitucional para determinar si la reubicación laboral es viable:

- "(i) Gozar de todos los beneficios que se desprenden de la ejecución de su trabajo;*
- (ii) Permanecer en su cargo mientras no se configure una causal objetiva que justifique su desvinculación;*
- (ii) Desempeñar trabajos y funciones acordes con sus condiciones de salud que le permitan acceder a los bienes y servicios necesarios para su subsistencia;*
- (iv) Obtener su reubicación laboral en un trabajo que tenga los mismos o mayores beneficios laborales al cargo que ocupaba antes, es decir, de ninguna manera el nuevo cargo podrá derivar en la violación de su dignidad o en la afectación de su derecho fundamental al mínimo vital;*
- (v) Recibir la capacitación necesaria para el adecuado desempeño de las nuevas funciones;*
- (vi) Obtener de su empleador la información necesaria en caso de que su reubicación no sea posible, a fin de que pueda formularle las soluciones que estime convenientes.*

En conclusión, los criterios y presupuestos señalados anteriormente se encuentran afinados en el respeto de la dignidad humana y la materialización del principio de solidaridad, sumado a la necesidad de efectivizar las normas constitucionales y legales que protegen la estabilidad laboral reforzada de la población discapacitada, la cual tiene derecho a trabajar en condiciones de igualdad; lo anterior con el supremo fin de procurar disminuir el difuso proceso de exclusión y marginación que debe padecer, para así tratar de aminorar la carga que implica soportar su discapacidad."

Adicionalmente, la Corporación ha indicado mediante sentencia T-292 de 2011, Magistrado ponente: Luis Ernesto Vargas Silva, sobre el derecho a la reubicación laboral lo siguiente:

"Esta corporación ha sostenido que en el derecho a la estabilidad laboral reforzada, cuando un trabajador se encuentre en una situación de debilidad manifiesta que le impidan desempeñar adecuadamente las funciones para las cuales fue contratado, debido a su estado de salud, tendrá derecho a la reubicación laboral. El derecho a la reubicación laboral constituye un medio para garantizar los derechos fundamentales de los disminuidos físicos, en donde "la conservación del empleo y el ejercicio de una actividad lucrativa a pesar de los padecimientos de salud, representa para el trabajador la posibilidad de vivir dignamente y satisfacer su mínimo vital". El derecho a la estabilidad laboral reforzada trae consigo el derecho a la reubicación, que implica la asignación en un cargo de igual o superiores beneficios laborales al que venía

"POR LA CUAL SE DECIDE SOBRE UNA SOLICITUD DE AUTORIZACION DE TERMINACION DEL VINCULO LABORAL DE UN TRABAJADOR EN SITUACION DE DISCAPACIDAD"

desempeñando, así como la capacitación para las nuevas funciones, con el ánimo de proteger los derechos fundamentales del actor."

Teniendo en cuenta que la reubicación laboral tiene relación estrecha con la estabilidad laboral reforzada se considera importante recordar que el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, la Convención Interamericana para la eliminación de todas formas de discriminación contra las personas con discapacidad, aprobada por la Ley 762 de 2002 y las Sentencias C-531 del 10 de mayo de 2000, T-614 de 2011, T-050 de 2011, T-529 de 2011, T-225 de 2012 de la Corte Constitucional, disposiciones normativas y jurisprudenciales que consagran el fuero de discapacidad.

Adicional a la medida protectora y derecho del trabajador que por consecuencia de una disminución en su capacidad laboral deba ser reubicado laboralmente, debe tenerse presente que se encuentran amparados igualmente por el fuero de discapacidad, empero, antes de señalar de qué se trata el mencionado fuero, se indicará lo que entiende el legislador por discapacidad, para lo cual se citará el literal -13- del artículo 7 del Decreto 917 de 1999, el cual reza:

"Se entiende por Discapacidad toda restricción o ausencia de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal para un ser humano, producida por una deficiencia, y se caracteriza por excesos o insuficiencias en el desempeño y comportamiento en una actividad normal o rutinaria, los cuales pueden ser temporales o permanentes, reversibles o irreversibles, y progresivos o regresivos. Representa la objetivación de la deficiencia y por tanto, refleja alteraciones al nivel de la persona."

Ahora bien, el fuero de discapacidad consiste en la protección especial de estabilidad laboral reforzada a la que el trabajador que padece de una discapacidad o alguna limitación física tiene derecho de acuerdo con los artículos 13, 25, 47 y 54 de la Constitución Política y de conformidad con el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 que reza:

"NO DISCRIMINACIÓN A PERSONA EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD. En ningún caso la limitación de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.

En este sentido, el empleador está imposibilitado para despedir a un trabajador por razón de su discapacidad o limitación física, y en caso de un despido por su condición de salud, éste se considerará ineficaz. Por lo cual, debe contar con la autorización del Ministerio del Trabajo para poder despedirlo por una justa causa bien sea porque incurrió en una conducta establecida en el Reglamento Interno de Trabajo, en el Código de Higiene y Seguridad Industrial, previo agotamiento de un proceso disciplinario interno preservando el principio de un debido proceso."

Dicho en otras palabras, el despido de un trabajador por razón discriminatoria con base en su condición de salud encontrándose limitado o discapacitado no produce efecto jurídico alguno. En caso de que se quiera atender a una causal objetiva consagrada como justa que el empleador pretendiese alegar en función del despido, para que éste sea procedente, siempre debe contar con la autorización del Inspector del Trabajo.

Así pues, no es posible desmejorar en sus condiciones laborales y mucho menos despedir a un trabajador que padezca alguna disminución física o que se encuentre incapacitado parcialmente en razón a su condición de salud, pues, ello resultaría discriminatorio a la luz de la Ley 361 de 1997.

Teniendo en cuenta lo expuesto, este Despacho entendería que en el caso concreto, debe el empleador esperar a que el trabajador culmine su nuevo proceso médico de calificación, con el fin de determinar si lo que debe hacerse es una reubicación laboral, una reinstalación etc.

Es así como en cumplimiento de la normatividad citada en el presente acto administrativo, los hechos argumentados en la solicitud presentada por parte de la empresa **CONART S.A.S.** y el trabajador **DELFIN HERRERA EGUIS**, se encuentra que la solicitud de terminación de vínculo laboral, no cumple con los requisitos exigidos para que la misma sea despachada favorablemente.

“POR LA CUAL SE DECIDE SOBRE UNA SOLICITUD DE AUTORIZACION DE TERMINACION DEL VINCULO LABORAL DE UN TRABAJADOR EN SITUACION DE DISCAPACIDAD”

Finalmente, en mérito de lo expuesto y con base en el análisis de las pruebas arrimadas al expediente por parte del empleador y el trabajador, este Despacho.

RESUELVE

- ARTÍCULO PRIMERO:** **NO AUTORIZAR A CONART S.A.S.** identificada con Nit No. 891401858-6901192959-9 con domicilio en la Calle 63 No. 14-119 Torres de San Mateo Local 3 de la ciudad de Pereira, correo electrónico: gerenciaconart@gmail.com representada legalmente por el (la) señor (a) **ANGELA MARIA LONDOÑO**, identificada con cédula de ciudadanía No. 1.088.271 la terminación del vínculo laboral del trabajador(a) **DELFIN HERRERA EGUIS**, identificado (a) con cédula de ciudadanía número 79.437.861, con domicilio en Manzana 1 Casa 2 Barrio Portal de Las Mercedes Cuba de Pereira (Risaralda) por las razones expuestas en el presente proveído.
- ARTICULO SEGUNDO:** **NOTIFICAR** su contenido a las partes jurídicamente interesadas señaladas en el artículo primero de la presente resolución, en la forma prevista en los artículos 67 y ss del C.P.A.CA.
- ARTICULO TERCERO:** Contra la presente resolución, proceden los recursos de Reposición ante el mismo funcionario que expidió el Acto Administrativo y el de Apelación ante el Director Territorial de la Dirección Territorial Risaralda - Ministerio del Trabajo, recursos que deberán ser interpuestos dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la notificación de la presente Resolución, tal como lo disponen los Artículos 76 y 77 de la Ley 1437 de 2011.

NOTIFIQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Pereira Risaralda, el Veinticinco (25) de Noviembre de 2022.


ANA MARIA ARANGO LONDOÑO

Inspectora de Trabajo Grupo Atención al Ciudadano y Trámites

Proyectó/Digitó: Ana María A.
Revisó y aprobó: Ana María A.

Rutaelectrónica:[https://mintrabajocol-my.sharepoint.com/personal/aarango_mintrabajo_gov_co/Documents/ESCRITORIO/DTRISARALDA/SOLICITUDES TERMINAC CTO DISCAPACITADOS/CONART/RESOLUCION CONART S.A.S..docx](https://mintrabajocol-my.sharepoint.com/personal/aarango_mintrabajo_gov_co/Documents/ESCRITORIO/DTRISARALDA/SOLICITUDES_TERMINAC%20DISCAPACITADOS/CONART/RESOLUCION%20CONART%20S.A.S..docx)

